

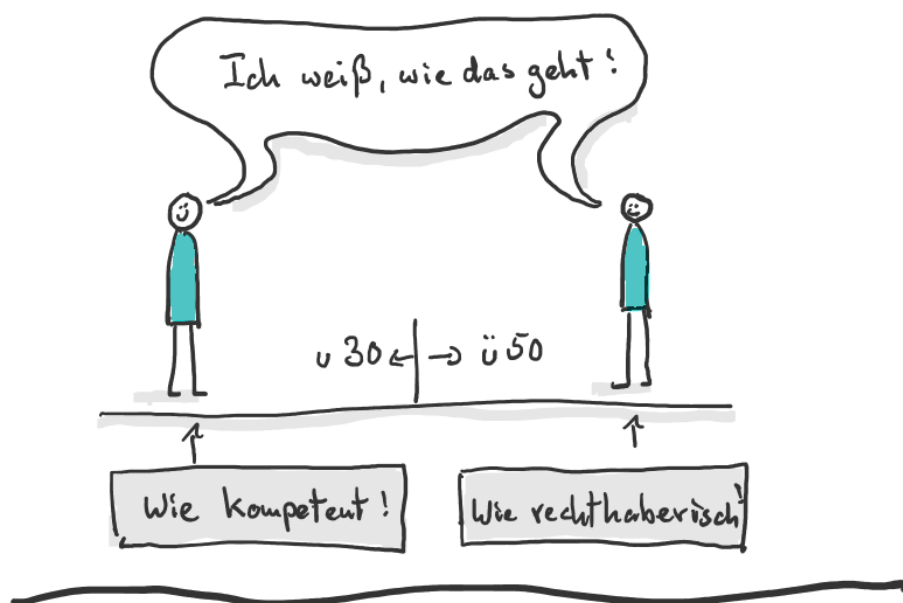
Jobwechsel Ü50 – Bewerbungstipps & -fehler

von Ulrich Grannemann

Als Arbeitgeber nehme ich sehr gerne ältere Mitarbeiter ins Team. Sie gleichen aus, sie federn ab, sind ruhiger und in vielen Situationen gelassener, geben dem Team Stabilität und sie bieten dem Team nicht selten durch ihre gewachsene Ich-Stärke eine stabile Schulter, an die sich so mancher gerne lehnt.

Ältere Mitarbeiter tun jedem Team gut

In der Tat belegen Studien, dass man zwischen 40 und 60 an Geschwindigkeit verliert. Aber nicht mehr als 10 %. Das ist nichts im Vergleich dazu, was ein 60-Jähriger besser weiß, was er liegen lassen kann. Die Effizienz mag sinken, die Effektivität aber um ein Vielfaches steigern. Und es gibt noch einen Faktor, der sich mit dem Alter verändert. Studien besagen, dass alle Lebenswerte konstant bleiben, nur ein Wert nimmt im Alter bei fast allen ab – der Wert der Karriere. Ältere Mitarbeiter sind nicht mehr so hungrig und gierig nach mehr Karriere, Einfluss und Geld. Das heißt, Unternehmen, die ihre Mitarbeiter mit der Möhre *Karriere* locken, kommen mit älteren Mitarbeitern nicht so gut zurecht.



Gibt es Altersdiskriminierung?

Nimmt man die Fakten zusammen, ist es eigentlich erstaunlich, dass sich manche Unternehmen schwertun, ältere Mitarbeiter einzustellen und ihnen den Jobwechsel auch mit über 50 Jahren zu ermöglichen. Das hat vermutlich mit Vorurteilen und Grundannahmen zu tun. Ein Märchen hat mit der geringeren Belastbarkeit zu tun. Ja, ich gebe zu, mittlerweile merkt man auch mir das eher an, wenn ich eine Nacht durchgemacht habe. Aber ansonsten gibt es viele Hinweise darauf, dass die Stressbelastbarkeit im Sinne von *Resilienz* mit dem Alter eben nicht abnimmt, sondern eher steigt und sich stabilisiert.

Noch ein größeres Vorurteil, das zur Altersdiskriminierung führt, ist die Grundannahme der fehlenden Offenheit. „Der ist ja nicht mehr offen für Neues“, „Die lernt ja nicht mehr dazu“, „Der weiß doch sowieso alles besser“, „Ihr ist es doch sowieso egal, wer Chef ist“.

Zeige nicht, wie erfahren Du bist – Zeige, wie neugierig Du bist

Ich weiß nicht, wer die Ratgeber schreibt, die älteren Mitarbeitern sagen, sie sollen in Bewerbungsgesprächen herausstellen, wie erfahren sie sind. Einen verkehrteren Rat kann man kaum geben. Ich habe als Arbeitgeber noch nie einen älteren Mitarbeiter nicht eingestellt, weil er nicht erfahren genug gewesen wäre, aber schon sehr häufig, weil er mir zeigen wollte, dass er schon alles weiß und kann. Und wer schon alles weiß und kann, kann nicht mehr offen und neugierig auf Neues sein. Dass Du erfahren bist, kann man vermutlich schon Deinem Lebenslauf entnehmen. Schaue bei Bewerbungsgesprächen nicht auf Ähnlichkeiten, was Du schon alles kennst, sondern schaue nach den Unterschieden, was alles anders ist. Zeige, dass Du Dich freust, dass etwas Neues kommt, dass etwas anders wird und dass Du neugierig bist auf das, was anders wird. Zeige nicht nur, dass Du aufgrund Deiner Erfahrung und persönlichen Stärke Einfluss haben kannst, sondern dass Du beeinflussbar bist und zeige vielleicht auch, dass Du froh wärst, auch einmal einen Chef zu haben, der 20 Jahre jünger ist als Du.

Unflexibel ist nicht der, der alt ist, sondern der, der aufgehört hat, sich selbst und die Dinge in Frage zu stellen

Die Fähigkeit zu lernen, hat mit der Demut vor der Veränderung zu tun. Die Arroganz der Erfahrung lässt auf der anderen Seite die Angst vor dem Neuen wachsen. Diese Menschen beginnen, das Neue abzuwerten, anstatt die erlernte Fähigkeit zu nutzen, immer wieder Neues zu lernen.

„Der wahre Meister bleibt immer Anfänger.“